

【奨励賞】星野建設株式会社

住 所：長崎県島原市梅園町丁 2870-1
ホームページ：http://www.hoshinokensetsu.co.jp/
従業員数：105人（男性：92人・女性：13人）
業 種：建設業

1. 取り組み・支援に至る経緯・課題・目標

(1) 経緯

星野建設で住宅を購入する顧客は30代・共働きで小さい子供のいる家庭が多く、限られた予算で個性を生かした家を建てたいという希望があった。

また、男性よりも女性の方が住まいにこだわりを持っていることから、顧客の希望に応えるためには、プランニングに女性の視点を取り入れ、フレッシュな発想で提案していくことが重要であると感じていた。顧客満足度の向上や間取り・使い勝手等のソフト面のクレームを減少させるためにも、女性技術者の採用・育成が必要だと判断した。

(2) 課題

長崎県は九州の中でも最も西に位置している。本社を置く島原市は、さらに南の半島に位置し、半島内には大学が存在せず、高校を卒業した後は市外または県外の学校に進学する生徒が多いため、新卒の採用が困難に思われた。

また、長崎県下においても半島出身者でなければ、2010年まで事務職の女性でさえ採用できたことはなかった。

さらに、建設業界は女性技術者が少なく、現場は男性ばかりである。仕事は丁寧でも言葉遣いが荒い等、殺伐とした雰囲気になりがちであった。事務職以外の女性がゼロであったため、アピールするポイントがなかった。

(3) 目標

会社の次の時代を担う幹部候補生の採用を主軸とし、また女性社員の活躍が他社との差異であり、付加価値となることを目指し、女性技術者の採用を重点項目とした。

2. 具体的な取り組み、仕組みや工夫について

(1) 女性社員の採用を推進

女性社員の視点を活かした家づくりをしたいとの思いから、2010年にポジティブ・アクションを開始した。

しかし、当時は技術系女性社員が1人もいなかったため、まずは採用から取り組むことにして、大手のリクルート専門業者に初めて依頼した。長崎県内にとどまらず、他県での会社説明会を数多く実施した。

独自の会社説明会では、会社説明の後に役員との座談会を設けて、会社の理念や雰囲気等を直接経営陣から学生に語ることで、仕事への思いも伝えることができた。

また、学生からの疑問点や質問事項など、会社に求めていることなどを直接聞くことで、会社の福利厚生などにフィードバックし、新入社員が働き始めた後の不満をできるだけ減らすように

体制を再整備した。

さらに、面接には社長自らが関わることで、その後の採用や育成にも深く関わるようにした。

大卒の採用を機に、同年代の技術者や他社の基本給の金額等を考慮し、大卒基本給の策定を行った。引き続き、大卒や女性の採用を推進するため、インターンシップの受入れや会社説明会を積極的に行い、気軽に質問ができるように若手社員が対応したり、活躍中の女性スタッフとの談話の時間を設けたり等、工夫をしている。

(2) 女性や若手社員の育成

女性や若手社員の育成に力を入れるため、登用へ向けたステップとして、資格取得や外部研修への参加を促している。

事務職から入札業務への任用や、リフォームアドバイザーへの計画的ジョブローテーション等を行い、多職種の経験を積むことで視野の広い人材を育成し、職域拡大を推進している。

人材育成のため、講習や研修会には女性や若手を積極的に出席させるように、社長自らが個別に出張指示を行う等、経営トップがキャリア形成に直接関与している。

(3) 変形労働時間制や在宅勤務制等の導入

繁忙期ではない4～6月は週休2日にする等、業務量に合わせて年単位での変形労働時間制を導入している。育児中でも仕事が継続できるように、在宅勤務を可能にしたり、時間をフレックスに変更できるように就業規則を整備した。

結婚・出産等のライフイベント後も仕事を継続できるように、本社でできるサポート業務やアドバイス業務等の働き方ができるよう、本社と現場でのコミュニケーションの活発化と情報共有のため、テレビ会議システムを試験的に導入する等、在宅ワークを見据えたシステムの構築にも取り組んでいる。県外から就職する社員向けに、安い賃料で綺麗な家に住めるように、物件を購入して社宅としてリフォームを行い、地方での生活環境を整えた。

3. 取り組み、活動により得られた成果

(1) 女性係長の誕生

2011、2012、2013、2014年度には現場管理希望の女性を1名ずつ採用することができた。職域拡大を推進した結果、2013年7月には、女性の係長が2名誕生した。

女性技術者の活躍が珍しいため、長崎県庁が取材する企業訪問にてローカル放送局一斉放送、官公庁（労働局・地方整備局・振興局・市役所等）の意見交換会や取材、各新聞会社等の取材も多く、メディアへの露出が増え、知名度が上がった。

(2) 女性技術者によるプランニングが評価され受注件数が増加

現場の仮設トイレの整備や社屋のトイレ改装など、女性自らが計画を立て、女性目線での環境改善を推進している。

入社2年目からは、現場責任者として小さい工事から順次担当させるようにし、2013年度には、女性現場代理人2名が工事責任者として、直営班やパートナー（協力会社）のサポートの下、工事を完工している。

建築の設計現場では、家事を主体に考えた「女性視点での利便性」に気配りした女性技術者によるプランニングは、顧客アンケートの結果を見ても、家事動線の使いやすさや収納の多さなどが高く評価され、顧客満足度が高い。

また、顧客に提示する設計プランの提案書が、従来の無機質な平面図から手書き風の温かみのある図面になり顧客に伝わりやすい生き生きとしたものになっている。その結果、口コミでの

「女性活躍パワーアップ大賞」受賞組織の取り組み
評判も伝わり、リフォーム受注件数が207件から245件に増加した。

(3) 作業効率の向上

実際の土木の現場では、書類の作成も多く、監理技術者が作成する国交省に提出する書類等は早さと正確さが求められる。現場の状況を素早く把握した上で変更を行う等、細かな調整が伴う作業は女性の方が向いており、作業効率が上がった。

(4) 双方向のコミュニケーション

女性の現場管理を配置することにより、工事状況を報告する週報も、今までの堅い報告が柔らかくなり、仕事風景だけではなく、休憩中の職人さんの普段の表情などを気兼ねなく撮影する等、色々な面から見た現場からの報告書が仕上がり、仕事以外での会話も生まれ、職人等とのコミュニケーションの量が増え、円滑に作業を進められるようになった。

図面作成に関して、今までは若手社員が質問する程度だったが、逆に上司が女性や若手社員に意見を求めたり、確認をしてもらったり等、一方通行だったコミュニケーションが双方向になり、多角的な観点から評価・判断するようになった。